



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Talleres de tutoría académica en el clima institucional docente
de las instituciones educativas públicas, Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Choquetinco Mamani, Sonia (Orcid.org/0000-0002-7591-3408)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (Orcid.org/0000-0002-1267-5203)

CO-ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (Orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación
en todos sus niveles

**Lima - Perú
2023**

Dedicatoria

A mis queridos padres Leonardo (QEPD) y Juanita que me dieron la vida y me inculcaron el amor por el estudio y la superación. A mi esposito Santi, que durante todo este tiempo asumió el rol de madre y padre en mi hogar. A mi primogénito Dieguito, por alentarme cada momento con sus palabras sabias. Y a mi querida princesita Lupita, que noche tras noche fue el soporte académico y testigo de esta aventura educativa.

Agradecimiento

Al Dios de la Vida y del amor a nuestra Mamita del Carmen; por permitirme concretar este sueño maravilloso y tan ansiado a lo largo de mi existencia. A mí querida familia por regalarme este tiempo sabático para mi crecimiento personal y profesional; por motivarme constantemente a no cejar en el intento; y por acompañarme cada día en mis noches de desvelo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme esta oportunidad de superación; a mis docentes de toda la malla curricular que con mucho cariño, entusiasmo y vocación compartieron conmigo sus conocimientos. Al personal administrativo responsable de las diferentes plataformas educativas, por su gran paciencia para allanar el camino de cada problema nuestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	30
VI CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Rango de calificación	18
Tabla 2 Imagen institucional.....	18
Tabla 3 Calidad del ambiente.....	19
Tabla 4 Integración organizacional.....	20
Tabla 5 Vitalidad organizacional.....	21
Tabla 6 Variable Clima Institucional	23
Tabla 7 Tabla cruzada de la Variable: Clima Institucional - Pre test*Variable: Clima Institucional - Post test	24
Tabla 8 Prueba t para la igualdad de medias de la variable Clima Institucional	25
Tabla 9 Prueba t para la igualdad de medias de la dimensión Imagen institucional	26
Tabla 10 Imagen institucional.....	27
Tabla 11 Imagen institucional.....	28
Tabla 12 Imagen institucional.....	29

Índice de figuras

Figura 1 Imagen institucional	18
Figura 2 Calidad del ambiente.....	20
Figura 3 Integración organizacional	21
Figura 4 Vitalidad organizacional	22
Figura 5 Variable Clima Institucional	23

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la influencia de los talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de las instituciones educativas públicas, Cusco, 2022-

La metodología utilizada fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño experimental con sub diseño cuasi experimental, nivel explicativo, método hipotético deductivo. Se trabajó con dos instituciones educativas, el grupo experimental compuesto por 42 docentes de la Institución Educativa "A" y el grupo control compuesto por 41 docentes la Institución Educativa "B". Se aplicó una muestra no probabilística intencional. Los instrumentos que se utilizó para la variable independiente fueron 6 talleres de tutoría y para la variable dependiente fue un cuestionario de 31 ítems con una escala de calificación: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, los cuales fueron procesados en el SPSS 25, presentando tablas y figuras y para la prueba de hipótesis la T de student para dos muestras independientes.

Los resultados muestran que en la evaluación del pre test el clima institucional de acuerdo a la apreciación del grupo experimental el 59.5% fue medianamente adecuado, y 75.6% del grupo control, posterior a la aplicación de los talleres de tutoría los docentes del grupo experimental 81% indican que el clima organizacional es adecuado y en el grupo control 80.5% medianamente adecuado. Concluyó, el estudio en dos instituciones educativas públicas de Cusco, al 95% de confianza con un p valor = 0.00 menor al nivel de significancia del 5%, de acuerdo a la prueba T de Student para dos muestras, se ha demostrado que los talleres de tutoría aplicados al grupo experimental han permitido mejorar positiva y significativamente frente al grupo control, demostrando que el proyecto aplicado tuvo el éxito esperado.

Palabras clave: Talleres de tutoría académica, el clima institucional, tutoría académica.

Abstract

The objective of the research work was to determine the influence of academic tutoring workshops on the institutional teaching climate of public educational institutions, Cusco, 2022.

The methodology used was applied, quantitative approach, experimental design with quasi-experimental subdesign, explanatory level, hypothetical deductive method. We worked with two educational institutions, the experimental group made up of 42 teachers from Educational Institution "A" and the control group made up of 41 teachers from Educational Institution "B". An intentional non-probabilistic sample was applied. The instruments used for the independent variable were 6 tutoring workshops and for the dependent variable it was a 31-item questionnaire with a rating scale: never, almost never, sometimes, almost always, always, which were processed in the SPSS 25, presenting tables and figures and for the hypothesis test the student's T test for two independent samples.

The results show that in the pre-test evaluation, the institutional climate according to the appreciation of the experimental group, 59.5% was moderately adequate, and 75.6% of the control group, after the application of the tutoring workshops, the teachers of the experimental group 81 % indicate that the organizational climate is adequate and in the control group 80.5% moderately adequate. Concluded, the study in two public educational institutions of Cusco, at 95% confidence with a p value = 0.00 less than the level of significance of 5%, according to the Student's T test for two samples, it has been shown that the workshops of tutoring applied to the experimental group have allowed to improve positively and significantly compared to the control group, demonstrating that the applied project had the expected success.

Keywords: Academic tutoring workshops, institutional climate, academic tutoring.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro actuar educativo, el clima institucional es un ambiente donde se promueven actitudes y comportamientos de los actores educativos, que son descritas dentro de las organizaciones con un actuar de vivencias cotidianas de los comportamientos y conductas de sus integrantes, asimismo, cabe señalar que el clima institucional es la columna vertebral de las instancias de gestión descentralizadas constituyéndose en un indicador clave de calidad, promoviendo la mayor productividad y la mejora de las tareas educativas, por ello, es necesario analizarla en el procedimiento educativo, como un medio interno, donde la atmosfera psicológica, viene a ser un conjunto donde las personas interactúan; con sus creencias, valores, normas que comparten sus integrantes en la convivencia del día a día (Yurén, 2015).

En el contexto internacional, las instituciones educativas europeas, en el año 2017, el 85.7% de los profesionales de educación primaria y el 70.5% de los profesionales del magisterio del nivel secundario estaban debidamente formados en cuanto al clima organizacional. Sin embargo, a diferencia de otros países, en Latinoamérica esta relación escasamente alcanza al 45.3%, debido a grandes discrepancias regionales (ONU, 2018).

En el contexto nacional, se constató que en buena parte de instituciones educativas existen factores post pandemia que se traducen en estrés profesional, relaciones interpersonales deterioradas, conductas disruptivas, escasa capacidad para el manejo de conflictos, escaso control emocional, comunicación nada asertiva, contribuyendo todo ello a la generación de un clima laboral adverso (MINEDU, 2021).

En el contexto regional, desde la Gerencia Regional de Educación, la situación es preocupante puesto que las autoridades educativas descuidan en focalizar el problema del clima institucional. La UGEL Cusco, no es ajena a este problema, tiene bajo su liderazgo en el distrito de San Jerónimo cinco instituciones educativas del nivel secundario, con 2241 estudiantes adolescentes y 164 docentes. MINEDU (2022). Así, se tiene a dos instituciones educativas del sector estatal distrito de San Jerónimo, Cusco, en las cuales durante el presente año de vuelta a la presencialidad se pudo constatar que el personal docente se encuentra desmotivado; con escasa interrelación personal,

con enfrentamientos entre directivos y algunos docentes, generando un clima institucional inadecuado.

En la realidad local, bajo estos antecedentes, la presente investigación está enfocada en contrastar el clima colectivo organizacional en dos instituciones educativas públicas, aplicando los talleres de tutoría académica a profesores del centro educativo focalizado como grupo experimental y teniendo presente el grupo control; para lograr ello, primero se tiene que determinar el clima institucional de cada una de estas instituciones para luego compararlas, y de esta manera encontrar respuesta a la siguiente interrogante que viene a ser el problema general ¿Cómo influyen los talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de las instituciones educativas públicas, cusco, 2022. Problemas específicos: (a) ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la imagen institucional de las instituciones educativas? (b) ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Calidad del ambiente de las instituciones educativas? (c) ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Integración organizacional de las instituciones educativas? (d) ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la vitalidad organizacional de las instituciones educativas?

En la justificación teórica, en relación a los talleres de tutoría, Cano (2019), sostiene que es un proceso planificado y estructurado de aprendizaje, mediante un conjunto de actividades que implica a los participantes y que busca alcanzar una finalidad específica. Es dada en un determinado tiempo y espacio para lograr objetivos específicos. Por otro lado, en referencia al clima institucional, Berthoud & López (2018) sostienen que permite promover la relación de los individuos un entorno laboral, por ello se debe considerar una oportunidad competitiva sostenible del potencial humano, siempre y cuando este desarrolle su capacidad de adaptación a una gestión eficaz de pertenencia, colaboración, inclusión e iniciativa propia de los profesores y administrativos.

En relación a la justificación práctica, el aporte de este trabajo de investigación es fundamental porque permitirá informar a la comunidad educativa sobre los diferentes componentes de la comunicación y el clima laboral para mejorar el trabajo disfuncional en las instituciones y potenciar el trabajo colaborativo para el buen desarrollo de las metas (Álvarez, 2019).

Por otro lado, en la justificación metodológica, este estudio es de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo,

diseño cuasi experimental, tiene a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Previamente validadas por expertos, que coadyuvarán al soporte de la investigación (Fernández, 2020).

Presentamos esta investigación para saber el grado de afinidad que existe entre los talleres de tutorial académica y el clima institucional de las instituciones educativas públicas Cusco 2022; concluida la investigación y a partir de los resultados se debe incorporar en el plan anual de trabajo los talleres de tutoría dirigido a los profesores y administrativos con el propósito de mejorar el clima institucional (Calcina, 2017).

El objetivo general fue determinar la influencia de los talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de las instituciones educativas públicas, Cusco, 2022. Los objetivos específicos serán los siguientes: (a) determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la imagen institucional de las instituciones educativas. (b) determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Calidad del ambiente de las instituciones educativas, (c) determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la integración organizacional de las instituciones educativas, (d) determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la vitalidad organizacional de las instituciones educativas.

Y cuya hipótesis general plantea que los talleres de tutoría académica influyen en el clima institucional docente de las Instituciones educativas públicas Cusco, 2022. Las hipótesis específicas serán: (a) la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas. (b) la aplicación de los talleres de tutoría académica va a mejorar la calidad del ambiente de las instituciones educativas (c) la aplicación de talleres de tutoría va a optimizar la Integración organizacional de las instituciones educativas. (d) la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir dar la vitalidad organizacional de las instituciones educativas.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Gonzáles (2018) describió la acción tutorial en la educación, generando estudios innovativos, entre comunidades, Madrid, su finalidad fue comparar los procesos donde alcanzan y despliegan habilidades del alumno en el aula en un contexto escolar con diferentes comunidades autónomas. La investigación fue aplicada, su diseño correlacional, el enfoque cuantitativo, su nivel aplicativo, el procedimiento estadístico, 185 tutores de la comunidad Valenciana, fueron su población y su muestra; la técnica utilizada fue encuesta, cuestionario como instrumento. Su conclusión principal fue, la satisfacción en la enseñanza de la tutoría está determinada por la acción tutorial de los docentes, siendo esta una materia esencial en la enseñanza.

Por otro lado, Chávez (2016) en su estudio sobre los procesos formativos acompañamiento en la labor tutorial, México, su finalidad fue la mejora en los programas de tutoría para lograr procesos formativos eficientes. Investigación fue del tipo de fue básico, experimental como diseño utilizado, el enfoque cuantitativo, su nivel aplicativo, método utilizado, hipotético deductivo. La población fue 120 tutores y directivos, su muestra fueron 120 tutores y directivos, como técnica utilizada encuesta, instrumento aplicado fue el cuestionario. Cuya recomendación fundamental fue, reestructurar las funciones en la labor tutorial acorde a sus necesidades para que se tenga un avance significativo en los procesos formativos.

En esa línea, Muñoz (2019) en su investigación, mejora del rendimiento académico y la tutoría como estrategia para lograr un adecuado clima de convivencia, México, cuyo objetivo fue mejorar el rendimiento académico para lograr un clima de convivencia en la comunidad de Manpun, tipo, explicativo, diseño, cuasi experimental, enfoque cuantitativo, nivel, aplicativo, método, mixto, población 388 docentes de la comunidad de Manpun, muestra toda la población, técnica, encuesta, instrumento cuestionario. Cuya conclusión fue que ambas variables están correlacionadas y tienen que renovarse día a día, siendo así que

en un futuro se podrá revertir el aprendizaje de los alumnos, de manera positiva creando un clima de convivencia óptimo.

En esa línea Martínez (2020) en su tesis, experiencia educativa y la acción tutorial en un centro educativo de Costa Rica, cuyo objetivo fue el de explicar la cohesión entre experiencia educativa y la acción tutorial. El tipo de investigación fue aplicado, su diseño correlacional, el enfoque cuantitativo, su nivel aplicativo, el método estadístico. La población y muestra lo conformaron 120 profesores, la encuesta fue la técnica y el cuestionario el instrumento. La principal conclusión fue, la experiencia educativa y la acción tutorial están relacionadas directamente, es importante que se le dedique un espacio significativo al espacio de tutoría.

Por otro lado, Zans (2017) en su investigación realizada, trabajo laboral y su efecto en el clima institucional de un centro educativo en Matagalpa, Nicaragua, se trazó como objetivo analizar la correlación entre el trabajo laboral y el clima institucional. El tipo de investigación fue correlacional, su diseño, experimental, el enfoque cuantitativo, su nivel, aplicativo, su método, hipotético deductivo: La población y muestra 59 docentes, la técnica encuesta, el instrumento cuestionario. Su principal conclusión fue, que el clima organizacional, es primordial en el centro de aprendizaje para lograr un trabajo laboral eficiente y efectivo.

A nivel nacional, Canto (2017) en su trabajo de investigación, mejora de habilidades sociales y la tutoría académica del ámbito educativo, Lima, cuyo objetivo fue la adaptación de las habilidades colectivas y la tutoría académica, el modelo fue cuantitativo, su nivel aplicativo, el procedimiento, científico. La población de estudio fueron 60 docentes nombrados, el procedimiento la encuesta, la herramienta el cuestionario. Su principal conclusión las habilidades sociales y la tutoría académica tienen una correlación positiva siendo así que, si se mejora una variable, la otra se encuentra subordinada a esta.

Los autores Cornejo y Palestini (2018) en su tesis titulada, el trabajo pedagógico y el clima institucional en la comunidad de Cahuide, Iquitos, se planteó como objetivo, la correlación del desempeño pedagógico y la satisfacción profesional en los profesores de Cahuide, Iquitos, el tipo de investigación fue

correlacional, su enfoque cuantitativo, su nivel, aplicativo, el método estadístico. La población y muestra fue compuesta por 17 docentes de la institución educativa, Cahuide, la encuesta fue la técnica, y el cuestionario el instrumento. Se arribó a la conclusión, de que la cultura organizativa y el trabajo docente se relacionan significativamente.

Por otro lado, Yañez (2017) en su trabajo de investigación, la responsabilidad organizacional y el clima institucional en la escuela de Carabaylo, cuya finalidad fue determinar el vínculo entre la responsabilidad laboral y el clima institucional en el centro de aprendizaje de Carabaylo, el método empleado fue estadístico, su enfoque cuantitativo, tipo correlacional, su diseño cuasi experimental, el nivel aplicativo. La muestra fue toda la población, la técnica encuesta, la herramienta el cuestionario. Se arribó a la siguiente conclusión, se comprueba el vínculo entre las dos variables, demostrando que, a mayor compromiso institucional, se logra un mejor clima organizacional entre personal directivo y plana docente.

Asimismo, Quispe (2017) en su trabajo de investigación, ambiente laboral colectivo y manejo de conflicto en una institución educativa de Pisco, su finalidad fue expresar el vínculo del clima institucional y la solución de conflictos, utilizó el modelo correlacional, delineación, descriptivo, cuantitativo, el nivel fue aplicativo, el método hipotético deductivo. La muestra seleccionada fueron 460 docentes y directivos, la técnica encuesta, el instrumento cuestionario. El aporte relevante fue que el clima organizacional predispone la gestión del conflicto, existiendo una correlación positiva.

Finalmente, Llave (2017) sostuvo en su investigación, liderazgo y clima organizacional de los profesores de un centro educativo de Cusco, cuya finalidad fue, evaluar el vínculo laboral y el clima de trabajo en un centro de aprendizaje de Cusco, de tipo correlacional, el diseño cuasi experimental, el enfoque cuantitativo, su nivel aplicativo, el método hipotético deductivo. La población y muestra fue compuesta por 45 docentes, técnica, encuesta, el instrumento cuestionario. Se arribó a la siguiente conclusión: el vínculo entre ambas variables es directa, generando así un coeficiente de correlación alto.

Es así que se tienen las siguientes teorías en relación a las variables de estudio. En primer lugar, está el enfoque humanístico, según, Chávez (2016) básicamente tiene que ver con el estudio del potencial del ser humano, como también de su esencia y capacidad para poder crear nuevas alternativas y opciones en situaciones reales de su actuar con los valores que orientan su significado propio. Por ello, su rol en el campo educativo está basado en la creatividad, la autorrealización, la libertad, sobre todo en la adaptación personal e individual promoviendo la formación integral.

En segundo lugar, se tiene la teoría del constructivismo planteada por Vygotski y Piaget, el autor Rodríguez (2016) sostiene que el aprendizaje en las personas es el resultado de una interacción permanente en la construcción de su propio aprendizaje cada vez perfeccionando sus saberes previos, promoviendo la participación activa de los actores.

En relación a las bases teóricas. Se tiene a la tutoría, como una oportunidad para fortificar el acompañamiento tutorial a los docentes y la comunidad escolar, ya que nos permite interactuar en la relación estudiante y tutor Tarrido & Puigardeu (2018) sin embargo, la responsabilidad con la que se asume la tutoría hace empática su relación docente y estudiante, promoviendo espacios reflexivos, por lo dicho, de acuerdo a Benitez (2017) un taller es un espacio donde se socializan conocimientos en las cuales el tutor pueda empoderarse de los diferentes campos temáticos relacionados a la formación del desarrollo personal, procesos cognitivos que permitan comprenderla, hacer saber, darle sentido y aplicarla.

Por otro lado, Tejeda (2019) hace mención sobre la tutoría académica e indica, que la tutoría académica, es una herramienta apropiada que nos permite guiar la formación de los agentes educativos, para lograr el desarrollo de su independencia y ayudar al progreso completo de los individuos.

Se debe mencionar, que la tutoría académica es un espacio donde el estudiante fortalece su autonomía, integración y pone en práctica sus competencias personales y demuestran sus conocimientos en su actuar diario, certificando su capacidad, formación y valía profesional (Ochoa,1994).

Por lo que Alvarez (2017) aporta que la tutoría académica es un espacio

socioemocional de soporte al docente de formación individual, de los problemas que enfrentan los actores educativos, condiciones individuales en el desempeño en sus actividades que faciliten sus compromisos durante su práctica profesional.

Es así que García (2012) refiere que la acción tutorial presentado a través de un proyecto donde la tutoría académica promueva lo conceptual, metodológico y de realizar un régimen institucional de tutorías, y promover las metas y perfiles de la formación.

Dentro del apoyo tutorial a personas profesionales se basa en un enfoque de coaching es dinámico donde el coach (entrenador) asiste al coachee (cliente que recibe al coaching) para recibir lo mejor de sí mismo, busca la ayuda para lograr un aprendizaje del alumno asesorado. Teniendo en cuenta cinco pasos: la actuación y medición, observación, determinación de objetivos, toma de conciencia (Sanz, 2019).

Por otro lado, Fernández & Barbagallo (2017) mencionan que existen diversas modalidades tutoriales académicas, donde se plantean en términos de orientación y asesoramiento en los detalles formativos. En ese sentido los/as tutores/as son guías en la formación y brindan asistencia en el momento necesario a una cultura y escenario desconocidos, y logran que exista un clima de trabajo agradable y de lo que dependerá el cumplimiento de metas (Ramagnoli, 2010).

Mencionando la importancia de la tutoría académica Castellanos (2018). Indica que esta acción, es una actividad educativa que ha de realizarse de forma coordinada involucrándola en toda la comunidad educativa. Por otro lado, el autor Álvarez (2020) sostuvo que la tutoría cuenta con la planificación y organización busca la participación de diversos actores: la tutoría responsabilidad compleja y necesariamente cooperativa en el trabajo compartido entre estudiantes y docentes.

Cano (2019) refiere que existen tres dimensiones de la tutoría, básicamente se refiere a la acción orientadora e inherente a la formación del docente, cuya proyección está referido a los directivos, profesores y familias. Al referirse a la dimensión emocional, establece favorecer y crear condiciones propicias en el contexto educativo, promoviendo en la población docente el desarrollo personal de sus aptitudes, habilidades, el desarrollo de sus desempeños y competencias, frente a su desenvolvimiento autónomo.

Dimensión social, el docente desarrolla sus propios recursos personales para una interacción social en los diferentes entornos, participa de una interacción inclusiva e intercultural y democrática, promoviendo en su entorno el bien común. Dimensión cognitiva, relacionada con el asesoramiento a los docentes en su formación independiente y a saber elegir por sí mismos de manera objetiva y realista su proceso de aprendizaje.

La segunda base teórica es el clima institucional, es así que Berthoud & Lopez (2018) sostuvieron que esta es la base para el logro de los objetivos y metas dentro de una institución, siendo así que este se compone por todas las cualidades del ambiente que perciben los trabajadores dentro de su institución, en otras palabras, es el ámbito donde se mezclan las ideas, percepciones e interpretaciones que tienen los individuos acerca de su trabajo o también en relación con otros sujetos que conforman la organización.

Por otro lado, el doctor Pérez de Maldonado (2021) señaló que para gestionar el clima institucional es necesario que exista compromiso desde la dirección para efectivizar la conducción de la institución, buscando la innovación de la eficacia educativa y valorando el capital humano, es así que este es de suma importancia para tener una buena gestión institucional y escolar

Gómez (2019) afirma sobre clima institucional que es la manera en que los sujetos interactúan dentro de una organización es relevante para el convivir de los miembros activos de una organización, siendo así que existe una cultura organizacional dentro de cada organización. En ese orden de ideas Canales (2005), menciona que como primer paso se tiene que comprender la cultura, el convivir diario y tener una participación activa y eficaz, para lograr buenos objetivos.

Es así que estos autores sostienen que el eje del clima institucional son las relaciones humanas, siendo así que diversas teorías planteadas por Maslow, Skinner y Kurt Lewin desprenden que dentro del clima organizacional existen componentes que son la esencia de ello y son las siguientes: motivación, siendo que todo comportamiento humano siempre es motivado, hace que el individuo obtenga la satisfacción de sus necesidades. Liderazgo, es la orientación para obtener la consecución de diversos objetivos a través de la comunicación. Comunicación, es un pilar fundamental de la organización social, siendo así que

esta es el cambio de ideas, pensamientos, diálogo entre sujetos. (Bisquerra, 1989).

En ese orden de ideas Vargas (2021) ahondando en la teoría del clima organizacional de Likert, analiza los componentes que conforman el clima, así como el efecto y la causa de la naturaleza del clima. El liderazgo es un componente esencial que constituye una variable en la teoría de Likert, a través del cual se examina el papel que tiene la eficacia organizacional y la naturaleza del clima organizacional, es por ello que no se debe confundir las teorías de Likert con las teorías del liderazgo puesto que son diferentes en todo aspecto

Bonet (2017) sostiene que tiene una importancia en particular la manera en que los trabajadores visualizan e interpretan la realidad, es así que las características personales que tiene un empleado reúnen aspectos objetivos de la organización, pues estos se van a analizar y construyen una mirada y/o percepción del clima. Siendo que el clima organizacional es un sistema circular que confirma la visualización y percepción de los trabajadores, de otra manera si la personalidad, percepción, valores, interpretan el presente que los rodea, estos se verán afectados al logro de los resultados institucionales (Sánchez, 2018).

Siendo así que si el trabajador en el clima organizacional que tiene adopta una negativa actitud, cuando visualice los resultados obtenidos su actitud empeora y será mucho más negativa aún (Díaz, 2015).

Se concluye así que el clima organizacional está compuesto por diversos factores que tienen suma importancia para el buen desarrollo de la organización (Rodríguez, 2016).

Los autores Berthoud & Lopez (2018) refieren que existen 04 dimensiones para medir el clima institucional; Imagen institucional, es la visión que tienen las personas acerca de quienes encabezan y conducen su institución, en relación a sus variables descriptoras estas son la confianza, competencia y liderazgo.

Calidad del ambiente, visión que se tiene cuando la organización va a promover el compromiso del sentido del trabajo, comprende variables descriptoras tales como, identificación, pertinencia, valorización, presión y estabilidad.

Integración organizacional, es la percepción que se tiene en relación al apoyo mutuo, a la cooperación entre las áreas para lograr un objetivo y de esta manera alcanzar sus metas. En ese sentido la comunicación interna y el ambiente conforman sus variables descriptoras.

Vitalidad organizacional, considerada como la visión que tienen los individuos con relación a las estrategias e innovación para alcanzar las metas propuestas dentro de la organización, es decir se refiere a la superación del personal, así se asevera que es una variable al mismo tiempo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Aplicada, el doctrinario García (2017) señala que este tipo de investigación muestra propósitos prácticos inmediatos, se investiga para actuar, transformar una determinada realidad. Es así que la investigación aplicada o también llamada investigación empírica se caracteriza según Sánchez (2018) en aprovechar las sapiencias adquiridas mediante la investigación teórica para la comprensión y solución de conflictos contiguos. Por lo que precede, en ese orden de ideas, se propone implementar los talleres de tutoría académica para mejorar el clima institucional docente en las instituciones educativas del Cusco.

El nivel, es el experimental puesto que como lo señala Carrasco (2017), se manipula una de las variables siendo sujeto de experimento mientras que la otra variable se mantiene de manera constante.

El enfoque de investigación es el cuantitativo, según el autor García (2017) la metodología de enfoque cuantitativa se basa en la observación y recolección de datos, que sirven de respuesta a los interrogantes que se forman dentro de la investigación, asimismo prueba las hipótesis que se formularon anteriormente. Esta se caracteriza por la medición numérica y la estadística quedan a conocer la conducta de la población.

El método, es el hipotético deductivo, en este se desarrolla primero la elaboración de la hipótesis que responde al fenómeno en la investigación, luego de ello se deduce las consecuencias y se verifica la veracidad comparándolo con la experiencia (Bunge, 1969).

Finalmente, el diseño de investigación a aplicarse fue el diseño cuasi experimental de acuerdo a Hernández-Sampieri (2018) refiere que en este diseño la manipulación intencional de una acción constituye la base de esta concepción, siendo así que se analiza sus posibles resultados.

Se trabajó con dos grupos, Hernández-Sampieri (2018) señala al respecto del grupo experimental, lo siguiente, es el encargado de recibir un estímulo experimental. Por otro lado, el grupo de control, llamado también grupo testigo, es todo lo contrario, siendo que este no recibe estímulo experimental.

Se plantea el siguiente esquema de trabajo:

G.E. O1 X O2

G.C. O3 O4

Donde:

G.E.: Grupo experimental Institución Educativa "A"

G.C.: Grupo control: Institución Educativa "B"

X : Talleres de tutoría académica

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Talleres de tutoría académica

Definición conceptual

Proceso planificado y estructurado de aprendizaje, mediante un conjunto de actividades que implica a los participantes y que busca alcanzar una finalidad específica. Es dada en un determinado tiempo y espacio para lograr objetivos específicos (Cano, 2019).

Definición operacional

El trabajo de talleres con tutoría académica, permite ayudar a las personas a mejorar su nivel de estudio o trabajo a través de talleres para el manejo de emociones, el aspecto social y cognitivo (López, 2020).

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual

Permite promover la relación de los individuos en un entorno laboral, por ello se debe considerar una oportunidad competitiva sostenible del potencial humano, siempre y cuando este desarrolle su capacidad de adaptación a una gestión eficaz de pertenencia, colaboración, inclusión e iniciativa propia de los profesores y administrativos (Berthoud & López, 2018).

Definición operacional

El clima institucional dentro del comportamiento en las organizaciones, se mide a través de, su imagen institucional, calidad del ambiente, integración organizacional y la vitalidad organizacional (Vaccari De Los Rios, 2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Carrasco (2017) sostiene que los elementos que corresponden al entorno local de la investigación, se denominan como una población de estudio, en ese orden de ideas, la población son 119 personas entre, personal docente y administrativo, conformaron la población.

Tabla 1

Población de estudio

	Docentes	Administrativos	Total
Institución Educativa "A"	64	8	72
Institución Educativa "B"	41	6	47
TOTAL	105	14	119

Criterios de inclusión

En el estudio se comprendió al personal docente nombrado y contratado, igualmente al personal administrativo.

Criterios de exclusión

Se exceptuaron a los aliados de apoyo que no laboran en los centros educativos de estudio.

Muestra

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) definen a la muestra como una parte de la población, siendo que se eligen elementos para obtener una muestra representativa, en ese orden de ideas la muestra, fue conformada por 100 personas entre personal docente y administrativo, nombrados y contratados.

Tabla 2*Muestra*

	Docentes	Administrativos	Total
Institución Educativa "A"	42	8	53
Institución Educativa "B"	41	6	47
TOTAL	83	14	100

Muestreo

Carrasco (2017) indica que la selección muestral no probabilística determina que los elementos elegidos no siempre tienen la probabilidad de participar en la muestra.

A criterio de la investigadora, la selección muestral es no probabilística por conveniencia (Ochoa, 2015).

Unidad de análisis

Conformada por cada sujeto de estudio (personal docente y administrativo).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según el autor Palomino (2017) la encuesta es el formulario mediante el cual se señalan los datos concretos de la investigación a través de interrogantes y respuestas.

El instrumento fue el cuestionario, según el autor Moreno (2021) este tiene como finalidad, abarcar un conjunto de interrogantes planteadas con el objetivo de ser respondidas por diferentes personas, posterior a ello, serán analizadas a través de fórmulas y análisis estadísticos.

El propósito dentro de la veracidad y aplicabilidad de los instrumentos fueron validados por expertos en la materia, como se aprecia en el cuadro.

Tabla 3*Validación de expertos*

N°	Identificación del experto	Inst. 1: Talleres de tutoría académica	Inst. 2: Clima institucional
01	Mg. Luz Marlene Mendoza Torren	Aplicable	Aplicable
02	Mg: Yovana Elida Rosell Mujica	Aplicable	Aplicable
03	Mg: Saturnino Ñahui Huillca	Aplicable	Aplicable

Validación estadística para la confiabilidad

Se tomó en cuenta el factor Alfa de Cronbach, como un referente sostenible interno cuya función es considerara como el promedio entre las correlaciones cuyo valor de fiabilidad se da en las pruebas de medición. El procesamiento se hizo en el estadístico SPSS 25. La estadística de fiabilidad del Alfa de cronbach fue 0,872 y el N° de elementos 33, concluyendo así que los resultados nos evidencian que el instrumento a aplicarse es confiable.

3.5 Procedimientos

Para la obtención de datos se solicitó permisos institucionales y la aplicación cuestionarios que tienen una duración de 15 minutos, en cada evaluación, los cuales fueron vaciados en una data de acuerdo a los puntajes que se determina para la calificación.

3.6 Método de análisis de datos

Peersman (2020). indica que, para el análisis de datos y el procesamiento, en primer lugar se tiene que analizar cuál es la esencia de la investigación, es decir, cual es la finalidad que se persigue, aunado a ello se tiene que escoger de manera correcta la técnica de análisis de datos, en ese entender se vació en el Excel y se procesó en el SPSS 25, presentando estadística descriptiva, para justipreciar individualmente las dimensiones de la variable dependiente, para

posteriormente utilizar estadístico de prueba de hipótesis y utilizar T de Student para dos muestras.

3.7 Aspectos éticos

Se siguió los lineamientos y permisos institucionales, así como el respeto por la privacidad en la aplicación de los cuestionarios y aceptación de la participación voluntaria de los docentes en estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva.

Tabla 1

Rango de calificación

	Imagen institucional	Calidad del ambiente	Integración organizacional	Vitalidad organizacional	
Adecuada	20-28	28-40	25-36	20-28	89-132
Medianamente adecuada	11-19	15-27	13-24	11-19	45-88
Poco adecuada	<=10	<=14	<=12	<=10	<=44

En la tabla se presenta el rango de calificaciones para medir el clima institucional de acuerdo a los puntajes alcanzados (Diaz, 1984)

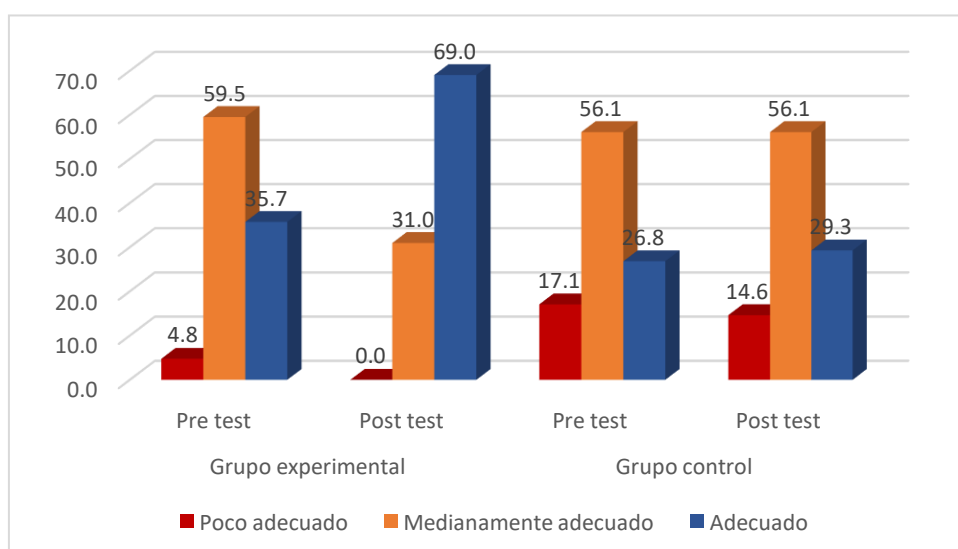
Tabla 2

Imagen institucional

Imagen institucional	Grupo Experimental				Grupo Control			
	pre tes		Post test		pre tes		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco adecuado	2	4.8	0	0.0	7	17.1	6	14.6
Medianamente adecuado	25	59.5	13	31.0	23	56.1	23	56.1
Adecuado	15	35.7	29	69.0	11	26.8	12	29.3
Total	42	100.0	42	42.0	41	100.0	41	100.0

Figura 1

Imagen institucional



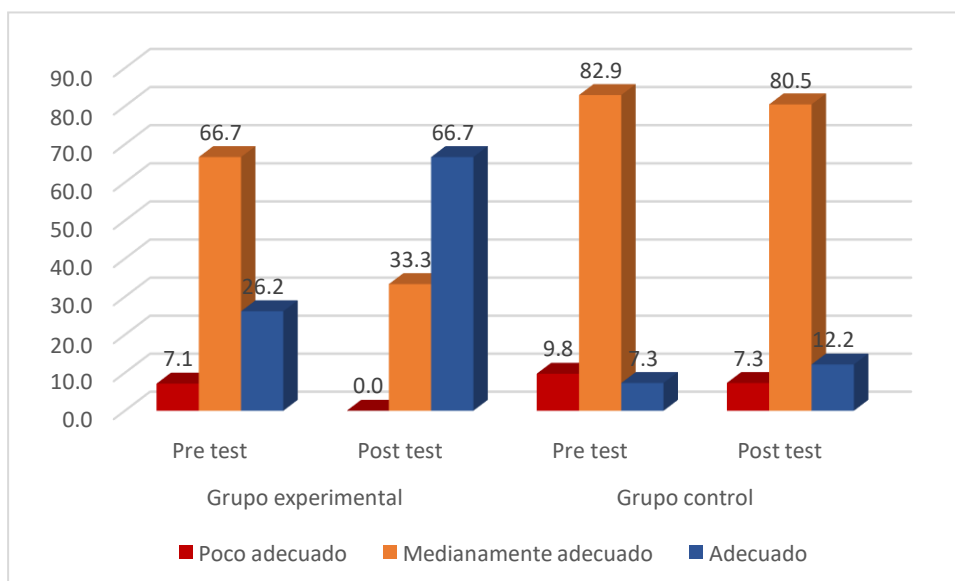
En la tabla 2 y figura 1, se analiza la dimensión de imagen institucional, respecto a la confianza que tienen los docentes en el directivo y los estilos de liderazgo;

en la evaluación del pre test en ambos grupos la identificación con su institución se encontraba en el nivel medianamente adecuado 59.5% en el grupo experimental y 56.1% en el grupo control, posterior a la aplicación de talleres de tutoría, el grupo experimental ha tenido un cambio positivo, el 69% de los docentes desarrolla un trabajo en la imagen institucional adecuado, sin embargo en el grupo control se ha mantenido igual que en la evaluación de entrada, demostrando que el programa aplicado ha permitido mejorar la comunicación y trabajo en grupo con sus colegas y el director.

Tabla 3
Calidad del ambiente

Calidad del ambiente	Grupo Experimental				Grupo Control			
	pre tes		Post test		pre tes		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco adecuado	3	7.1	0	0.0	4	9.8	3	7.3
Medianamente adecuado	28	66.7	14	33.3	34	82.9	33	80.5
Adecuado	11	26.2	28	66.7	3	7.3	5	12.2
Total	42	100.0	42	100.0	41	100.0	41	100.0

Figura 2
Calidad del ambiente

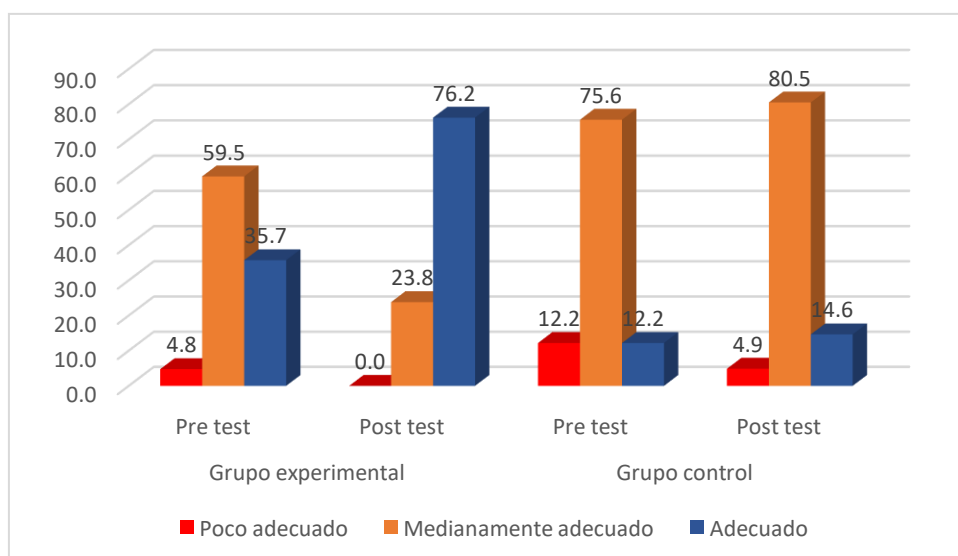


En la tabla 3 y figura 2, se muestra una evaluación de la calidad de ambiente a nivel institucional respecto a la estabilidad en su trabajo, las condiciones de trabajo, mejora en su trabajo; la opinión del grupo experimental en la evaluación del pre test de acuerdo al 66.7% fue medianamente adecuado, y en el post test el 66.7% indica que la calidad a nivel institucional es adecuado; contrastando con el grupo control, en el pre test el 82.9% opina que es medianamente adecuado y con la misma calificación indica el 80.5%, mostrando la importancia que el ambiente laboral sea adecuado, y que apoye a sus profesores para lograr metas y objetivos institucionales.

Tabla 4
Integración organizacional

Integración organizacional	Grupo Experimental				Grupo Control I			
	pre tes		Post test		pre tes		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco adecuado	2	4.8	0	0.0	5	12.2	2	4.9
Medianamente adecuado	25	59.5	10	23.8	31	75.6	33	80.5
Adecuado	15	35.7	32	76.2	5	12.2	6	14.6
Total	42	100.0	42	100.0	41	100.0	41	100.0

Figura 3
Integración organizacional

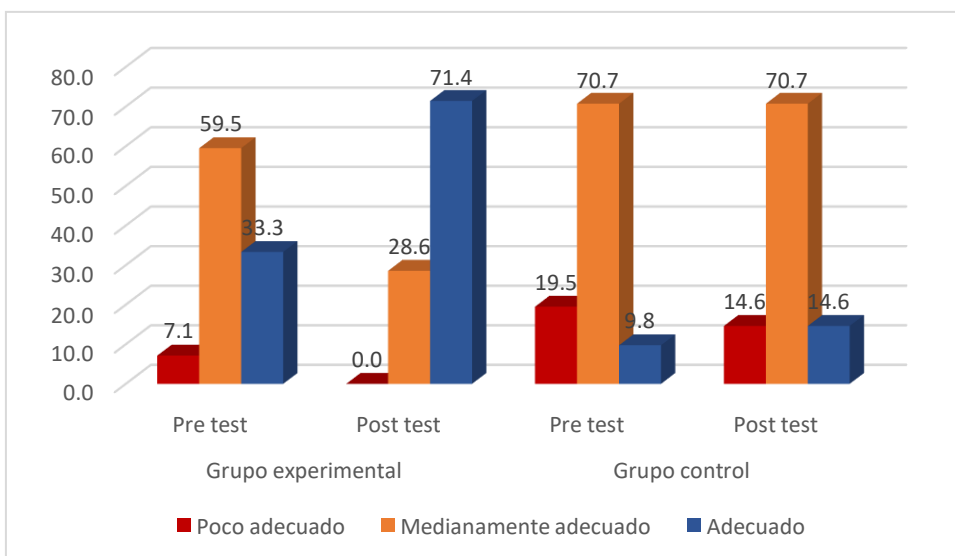


En la tabla 4 y figura 3, se analiza la dimensión integración organizacional respecto al ambiente de cooperación los niveles de comunicación, los resultados hallados en grupo experimental el 59.5% indica que era medianamente adecuado, en el post test el 76.2% adecuado: en el grupo control en el pre test se mantiene en el nivel medianamente adecuado 75.6% en el pre test y 80.5% en el post test. Lo que indica la importancia de los talleres de tutoría académica para mejorar los niveles de comunicación y cooperación mutua.

Tabla 5
Vitalidad organizacional

Vitalidad organizacional	Grupo Experimental				Grupo Control			
	pre tes		Post test		pre tes		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco adecuado	3	7.1	0	0.0	8	19.5	6	14.6
Medianamente adecuado	25	59.5	12	28.6	29	70.7	29	70.7
Adecuado	14	33.3	30	71.4	4	9.8	6	14.6
Total	42	100.0	42	100.0	41	100.0	41	100.0

Figura 4
Vitalidad organizacional



En la tabla 5 y figura 4, se analiza la vitalidad organizacional enfocados en estrategias a alcanzar, los grados de innovación y los cambios, oportunidades para los docentes, en el grupo experimental, en la evaluación del pre test el 59.5% de los docentes indicaban que se encontraba con un nivel medianamente adecuado, en el post test el 71.4% adecuado; en contraste con el grupo control en tanto en la evaluación del pre y post test con el 70.7% indican que es medianamente adecuado. Lo que nos refiere que las experiencias vivenciales a través de los talleres resultaron positivas.

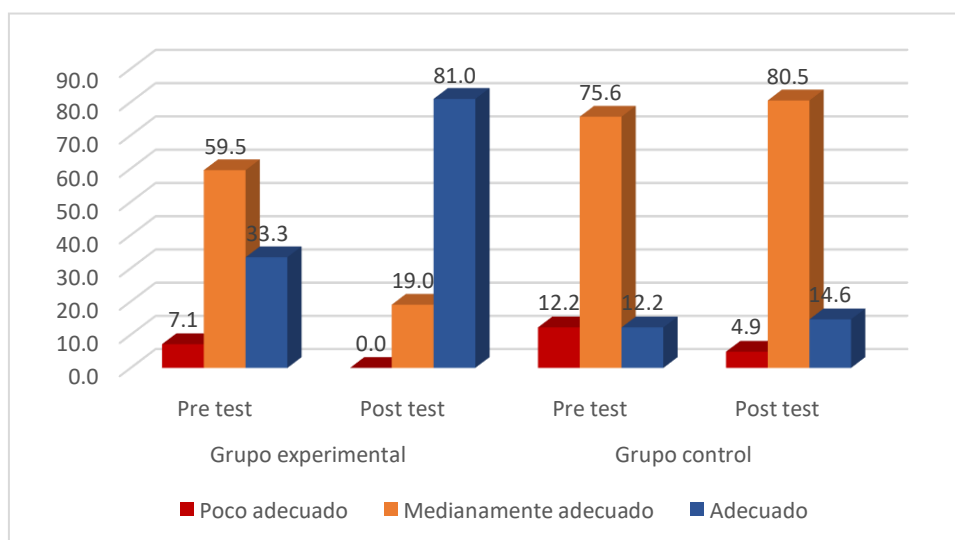
Tabla 6

Variable Clima Institucional

Variable: Clima Institucional	Grupo Experimental				Grupo Control			
	pre tes		Post test		pre tes		Post test	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco adecuado	3	7.1	0	0.0	5	12.2	2	4.9
Medianamente adecuado	25	59.5	8	19.0	31	75.6	33	80.5
Adecuado	14	33.3	34	81.0	5	12.2	6	14.6
Total	42	100.0	42	100.0	41	100.0	41	100.0

Figura 5

Variable Clima Institucional



En la tabla 6 y figura 5, se analiza la variable clima institucional respecto a la percepción sobre la convivencia en la institución, de acuerdo a la opinión de los docentes del grupo experimental en la evaluación del pre test el 59.5% indica que se tuvo un manejo medianamente adecuado, el 33.3% adecuado y el 7.1% poco adecuado, en el post test con la aplicación de talleres, el 81% presenta un nivel adecuado y el 19% medianamente adecuado; en el grupo control en la evaluación del pre test el 75.6% indica que se maneja en forma medianamente adecuado, y el 12.2% poco adecuado y adecuado respectivamente, en la evaluación del post test el 80.5% indica que es medianamente adecuado, el 14.6% adecuado y el 4.9% poco adecuado. Lo que demuestra que los diferentes talleres compartidos con el personal docente y administrativo contribuyeron a mejorar la percepción del clima institucional del grupo experimental.

Tabla 7

*Tabla cruzada de la Variable: Clima Institucional - Pre test*Variable: Clima Institucional - Post test*

		Variable: Clima Institucional - Post test			
		Medianamente adecuado			Total
Variable: Clima Institucional - Pre test	Poco adecuado	Recuento	2	1	3
		% del total	4,8%	2,4%	7,1%
	Medianamente adecuado	Recuento	3	22	25
		% del total	7,1%	52,4%	59,5%
	Adecuado	Recuento	3	11	14
		% del total	7,1%	26,2%	33,3%
Total	Recuento	8	34	42	
	% del total	19,0%	81,0%	100,0%	

En la tabla de doble entrada se analiza los resultados del grupo experimental en las pruebas del pre y post test, se observa que en la primera evaluación el 59.2% de los docentes, apreciaban un clima institucional medianamente adecuada y en el post test el 81% la califican como adecuada, de lo que se observa en la tabla de doble entrada los docentes que calificaban como medianamente adecuada son en mayor parte que consideran que es adecuada, esto gracias a los talleres de tutoría que se aplicaron y existe mayor disposición y motivación para poder trabajar en forma conjunta con un bien común.

4.2 Estadística inferencial

A) Prueba de hipótesis general

Ho: Los talleres de tutoría académica no influyen positivamente en el clima institucional docente de las Instituciones educativas Cusco, 2022.

Ha: Los talleres de tutoría académica influyen positivamente en el clima institucional docente de las Instituciones educativas Cusco, 2022.

Nivel de significación: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: T de Student para muestras independientes

Determinación de prueba de hipótesis:

Si P valor \leq 5% = se prueba Ha

Si P valor $>$ 5% = se prueba Ho

Tabla 8

Prueba t para la igualdad de medias de la variable Clima Institucional

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
Variable: Clima <u>Institucional</u>	0.337	0.563	7.656 7.637	80 78.153	0.000 0.000	0.710 0.710	0.093 0.093

En la tabla 8, según la prueba T para la igualdad de medidas, el P valor obtenido es 0.00, menor al nivel de significancia elegido, por lo que se prueba la hipótesis alterna y se concluye que los talleres de tutoría académica influyen positivamente en el clima institucional docente de las Instituciones educativas Cusco, 2022.

A) Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La aplicación de talleres de tutoría académica no va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas.

Ha: La aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas.

Nivel de significación: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: T de Student para muestras independientes

Determinación de prueba de hipótesis:

Si P valor \leq 5% = se prueba Ha

Si P valor $>$ 5% = se prueba Ho

Tabla 9

Prueba t para la igualdad de medias de la dimensión Imagen institucional

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				
	F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
Imagen institucional	1.028	0.314	4.195 4.164	80 71.499	0.000 0.000	0.515 0.515	0.123 0.124

En la tabla 9, según la prueba T para la igualdad de medidas, el P valor obtenido es 0.00, menor al nivel de significancia elegido, por lo que se prueba la hipótesis alterna y se concluye que los talleres de tutoría académica van a mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas.

B) Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La aplicación de talleres de tutoría académica no va a permitir mejorar la Calidad del ambiente de las instituciones educativas.

Ha: La aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la Calidad del ambiente de las instituciones educativas.

Nivel de significación: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: T de Student para muestras independientes

Determinación de prueba de hipótesis:

Si P valor \leq 5% = se prueba Ha

Si P valor $>$ 5% = se prueba Ho

Tabla 10

Imagen institucional

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				Diferencia de error estándar
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	
Calidad del ambiente	13.132	0.610	5.968	80	0.000	0.592	0.099
			5.988	79.421	0.000	0.592	0.099

En la tabla 10, según la prueba T para la igualdad de medidas, el P valor obtenido es 0.00, menor al nivel de significancia elegido, por lo que se prueba la hipótesis alterna y se concluye que los talleres de tutoría académica van a mejorar la calidad del ambiente de las instituciones educativas.

C) Prueba de hipótesis específica 3

Ho: la aplicación de talleres de tutoría no va optimizar la Integración organizacional de las instituciones educativas.

Ha: la aplicación de talleres de tutoría va optimizar la Integración organizacional de las instituciones educativas.

Nivel de significación: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: T de Student para muestras independientes

Determinación de prueba de hipótesis:

Si P valor \leq 5% = se prueba Ha

Si P valor $>$ 5% = se prueba Ho

Tabla 11

Imagen institucional

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				Diferencia de error estándar
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	
Integración organizacional	2.084	0.515	6.869	80	0.000	0.662	0.096
			6.865	79.574	0.000	0.662	0.096

En la tabla 11, según de la prueba T para la igualdad de medidas, el P valor obtenido es 0.00, menor al nivel de significancia elegido, por lo que se prueba la hipótesis alterna y se con la aplicación de talleres de tutoría va optimizar la Integración organizacional de las instituciones educativas.

D) Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La aplicación de talleres de tutoría académica no va a permitir mejorar la Vitalidad organizacional de las instituciones educativas.

Ha: La aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la Vitalidad organizacional de las instituciones educativas.

Nivel de significación: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: T de Student para muestras independientes

Determinación de prueba de hipótesis:

Si P valor \leq 5% = se prueba Ha

Si P valor $>$ 5% = se prueba Ho

Tabla 12

Imagen institucional

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				Diferencia de error estándar
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	
Vitalidad organizacional	1.922	0.569	6.376	80	0.000	0.714	0.112
			6.346	75.666	0.000	0.714	0.113

En la tabla 12 según de la prueba T para la igualdad de medidas, el P valor obtenido es 0.00, menor al nivel de significancia elegido, por lo que se prueba la hipótesis alterna y se concluye que los talleres de tutoría académica van a mejorar la vitalidad organizacional de las instituciones educativas.

V. DISCUSIÓN

El adecuado clima institucional en toda institución es indispensable para lograr las metas y objetivos propuestos, la investigación se ha desarrollado en el campo pedagógico aplicado a dos Instituciones Educativas, "A" como grupo experimental y "B" como grupo control, el instrumento fue el cuestionario que consta de 33 ítems y de medición ha sido validado por expertos y el alfa de Cronbach alcanzó a un puntaje de 0.872 y cuatro dimensiones Imagen institucional, Calidad del ambiente, Integración organizacional y Vitalidad organizacional (Moya y Saravia 1983).

De acuerdo a la hipótesis general se afirma que los talleres de tutoría académica influyen en el clima institucional docente de las Instituciones educativas públicas Cusco, 2022, los resultados nos evidencian de acuerdo a la percepción sobre la convivencia en la institución, de acuerdo a la opinión de los docentes del grupo experimental en la evaluación del pre test el 59.5% indica que se tuvo un manejo medianamente adecuado, el 33.3% adecuado y el 7.1% poco adecuado, en el post test con la aplicación de talleres, el 81% presenta un nivel adecuado y el 19% medianamente adecuado; en el grupo control en la evaluación del pre test el 75.6% indica que se maneja en forma medianamente adecuado, y el 12.2% poco adecuado y adecuado respectivamente, en la evaluación del post test el 80.5% indica que es medianamente adecuado, el 14.6% adecuado y el 4.9% poco adecuado, por lo que la acción tutorial permite modificar y mejorar las condiciones laborales contrastando con la investigación a nivel internacional de Gonzales (2018) concluye la satisfacción de la tutoría está determinada por la acción tutorial de los docentes, siendo esta una materia esencial en la enseñanza, mejorando el aspecto pedagógico y a nivel nacional Canto (2017) hace mención de cómo la tutoría académica permite desarrollar las habilidades sociales en los miembros de la institución.

Respecto a la hipótesis específica primero, sobre la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas, Berthoud & Lopez (2018) hace mención de que la imagen institucional dentro del clima institucional se da cuando las personas se identifican para representar y trabajar por la institución, los resultados en la

investigación muestran que en el grupo control y experimental mantienen un manejo de la imagen institucional como medianamente adecuado 59.5% en el grupo experimental y 56.1% en el grupo experimental, posterior a la aplicación de talleres de tutoría, el grupo experimental ha tenido un cambio positivo, el 69% de los docentes desarrolla un trabajo en la imagen institucional adecuado, sin embargo en el grupo control se ha mantenido igual que en la evaluación de entrada, demostrando que el programa aplicado ha permitido mejorar la confianza y el liderazgo del trabajo en grupo con sus colegas y el director, determinando entonces que ambas investigaciones afirman la importancia de la tutoría en la participación de los trabajadores en bien de la institución.

Concerniente a la hipótesis específica segunda, afirmando que la aplicación de los talleres de tutoría académica va a mejorar la calidad del ambiente de las instituciones educativas, los resultados hallados en la investigación de acuerdo a la opinión del grupo experimental en la evaluación del pre test de acuerdo al 66.7% fue medianamente adecuado, y en el post test el 66.7% indica que la calidad a nivel institucional es adecuado; contrastando con el grupo control, en el pre test el 82.9% opina que es medianamente adecuado y con la misma calificación indica el 80.5%, mostrando la importancia que el ambiente laboral sea adecuado, y que apoye a sus profesores para lograr metas y objetivos institucionales. Contrastando con Muñoz (2019), quien indica que la tutoría permite los logros pedagógicos en las diferentes áreas, como estudiantes y como docentes, que tiene que innovarse cada día siendo así que en un futuro se podrá revertir el aprendizaje de los alumnos, de manera positiva creando un clima de convivencia óptimo.

Respecto a la hipótesis específica tercera, se asevera que la aplicación de talleres de tutoría va a optimizar la integración organizacional de las instituciones educativas, en el trabajo de cooperación entre los trabajadores, la comunicación, los resultados hallados en grupo experimental el 59.5% indica que era medianamente adecuado, en el post test el 76.2% adecuado: en el grupo control en el pre test se mantiene en el nivel medianamente adecuado 75.6% en el pre test y 80.5% en el post test, demostrando la eficiencia de los talleres en lograr que los docentes puedan desarrollar un trabajo integrado, a ello Yañez (2017) enfoca la importancia del compromiso organizacional como un aspecto

importante en el funcionamiento de una institución y esta llevará a mejorar el clima institucional entre docentes y el personal directivo, jerárquico.

Finalmente, la hipótesis específica cuarta, donde se afirma que la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir dar la vitalidad organizacional de las instituciones educativas, para fortalecer el trabajo de acuerdo a sus responsabilidades el resultado muestra en el grupo experimental, en la evaluación del pre test el 59.5% de los docentes indicaban que se encontraba con un nivel medianamente adecuado, en el post test el 71.4% adecuado; en contraste con el grupo control en tanto en la evaluación del pre y post test con el 70.7% indican que es medianamente adecuado, contrastando los resultados con Chavez (2016), quien indica que la acción tutorial , permite fortalecer las necesidades y fortalecer la organización.

VI CONCLUSIONES

Primera:

El estudio en dos instituciones educativas públicas de Cusco, al 95% de confianza con un p valor = 0.00 menor al nivel de significancia del 5%, de acuerdo a la prueba T de Student para dos muestras, se ha demostrado que los talleres de tutoría aplicados al grupo experimental ha permitido mejorar positiva y significativamente en el clima institucional de los docentes de las instituciones educativas del Cusco en el año académico 2022 frente al grupo control, demostrando que el proyecto aplicado tuvo el éxito esperado.

Segunda:

Al 95% de confianza, se ha demostrado con el estadístico T de student para dos muestras, se obtuvo el p valor igual a 0.00 menor al nivel de significancia al 95% de confianza la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas en el grupo control.

Tercera:

Al 95% de confianza, se ha demostrado con el estadístico T de student para dos muestras, se obtuvo el p valor igual a 0.00 menor al nivel de significancia al 95% de confianza la aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la calidad de ambiente en las actividades educativas de las instituciones educativas en el grupo control.

Cuarta:

Se ha demostrado que los talleres de tutoría académica en el grupo experimental han permitido influir positivamente en la integración organizacional del docente de las Instituciones educativas públicas Cusco, frente al grupo control, demostrando con la prueba T de student para dos muestras, se obtuvo el p valor igual a 0.00 menor al nivel de significancia al 95% de confianza

Quinta:

Se ha demostrado que los talleres de tutoría académica en el grupo experimental han permitido lograr la vitalidad organizacional en el clima institucional docente de las Instituciones educativas públicas Cusco frente al grupo control, demostrando con la prueba T de student para dos muestras, se obtuvo el p valor igual a 0.00 menor al nivel de significancia al 95% de confianza.

VII RECOMENDACIONES

Primera:

La Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, debe disponer a nivel de todas la Instituciones Educativas Publicas del Nivel Secundario, al menos un día en cada periodo asignado por norma a la semana de gestión; para el desarrollo de talleres académicos de tutoría orientado a todo el personal docente y administrativo con el fin de contribuir a mejorar el clima institucional.

Segunda:

El Gobierno Regional, la Gerencia Regional de Educación, la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, y las Asociaciones de Padres de Familia, deben garantizar la presencia de al menos un profesional en psicología en cada Institución Educativa para que en coordinación con el equipo directivo y el responsable de convivencia escolar (coordinador/a de tutoría) planifiquen técnicamente los talleres de tutoría académica de acuerdo al diagnóstico situacional de cada institución educativa.

Tercera:

Es conveniente que el equipo directivo lidere el trabajo colaborativo dentro de la comunidad educativa, promoviendo la participación activa en los talleres de tutoría académica en la formación personal y profesional, gestionando cultura de diálogo y compromiso para un adecuado clima institucional que promueva el desarrollo sostenible de la educación.

Cuarta:

Incorporar en el plan anual de trabajo de la institución educativa (mes de marzo) la planificación minuciosa del programa de tutoría académica dirigida al personal docente y administrativo, con participación activa de los aliados estratégicos externos (DEMUNA, CEM, MIMP, ONG, Municipalidad, Ministerio Publico, Centro de Salud, PNP, etc.). Esto con la finalidad de hacerlo sostenible en el tiempo.

Referencias

- Alvarez, A. (2019). Justificación de la Investigación.
- ANUIES. (2017). Programas Institucionales de Tutorías. *Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento en las Instituciones de Educación Superior. México.*
- Benitez, L. (2017). Acercamiento a la tutoría en la educación inicial de docentes. *Revista Vinculando.*
<https://vinculando.org/educacion/acercamiento-tutoria-formacion-inicial-docentes.html>
- Berthoud, L., & Lopez, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa.* Ediciones Universidad Fasta.
- Bisquerra, R. (1989). Métodos de investigación educativa. Guía práctica. Barcelona: CEAC
- Bunge, M. (1969). La investigación científica. Madrid: Ariel.
- Brunet, L. (2017). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* Editorial Trillas.
- Canales, F. (2005). Metodología de la Investigación. México: Limusa.
- Calcina, Y. (2017). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano.
- Cano, R. (2019). *Orientación y Tutoría con el Alumnado y las Familias.* Editorial Biblioteca Nueva, S.L.
- Canto, L. (2017). Mejora de habilidades sociales y la tutoría académica en el ámbito educativo. Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica.* San Marcos.
- Castellanos, A. R. (2006). Integración del servicio social al currículo. . *Taller realizado durante el XXII Congreso Nacional de Servicio Social. Documento base. México.*
- Chávez, C. (2016). *Procesos formativos de acompañamiento en la labor tutorial.*
- Cornejo, A., & Palestini, S. (2018). El desempeño pedagógico y el clima institucional en la comunidad de Cahuide. Iquitos, Perú.
- Díaz, Pedro, (1984). Estadística y probabilidades. Lima –Perú pp. 184.
- Díaz Díaz, H. (2015). Formación docente en el Perú: Realidades y tendencias. Fundación Santillana

- Fernandez, H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica.
- Fernández, M., & Barbagallo, L. (2017). Tutoría Académica. Otra forma de enseñanza y guía. *Cuadernos de Pesquisa v.47 n.166 p.1314-1324 out./dez.*
- Garcia, C. (2017). *Guía interactiva de Metodología de la Investigación.*
- Garcia, S. (2012). La importancia del tutor en el ejercicio de la tutoría en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científico Pedagógica.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478048953006>
- García Hoz, V. (1988). Educación personalizada. Madrid: Rialp
- Gomez. (2019). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGraw Hill.
- Gonzalez, A. (. (2018). *La acción tutorial en la educación, generando estudios innovativos entre comunidades.* Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-Educac-Amgonzalez/GONZALEZ_BENITO_ANA_M_Tesis.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* Mc Graw Hill.
- Llave, M. (2017). Clima institucional y liderazgo en una institución educativa de Cusco. Perú.
- Lopez, P. (2020). Sistema de talleres para la preparación de tutores de Educación.
- Martinez, L. (2020). experiencia educativa y la acción tutorial en un centro educativo de Costa Rica. Costa Rica.
- MINEDU. (2022). Estadísticas anuales sobre los talleres de tutoría en la ciudad de Cusco.
- Moya C. y Saravia A. (1983). Teoría de probabilidad e inferencia estadística. Editorial San Marcos, Lima – Perú 1983, pp. 725
- Muñoz, C. (2018). Mejora del rendimiento académico y la tutoría como estrategia para lograr un adecuado clima de convivencia. México.
- ONU. Organización de Naciones Unidas. (2018). *Informe Mundial sobre el Sector Público.* [<https://dx.doi.org/10.4067/S071824492017000100007>]
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia. [mensaje de un blog]. Netquest.

- Ochoa, R. F. (1994). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Palomino. (2017). *Metodología de la investigación, guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima.
- Peersman, G. (2020). *Sinopsis: Métodos de Recolección y Análisis de Datos en la Evaluación de Impacto*. Florencia.
- Pérez De Maldonado, I. (2001). *La acción gerencial: transformando su empresa a partir del clima organizacional. Conferencia en el II Simposio colombiano sobre Clima Organizacional*.
- Quispe, E. (2017). *Ambiente laboral colectivo y manejo de conflicto en una institución educativa de Pisco*. Pisco, Perú.
- Ramagnoli, C. (2010), "¿Qué son las habilidades socioafectivas y éticas?". Secretaria de Educación Pública de México. Zacatecas. Rodríguez, A. (28 de enero de 2019). *Sociología de la educación: historia, objeto de estudio y autores*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/sociologia-de-laeducacion/>.
- Rodríguez, M. T. (2016). *La tutoría académica en el proceso de formación docente*.
- Sanchez_Carlessi, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica*. Lima.
- Sánchez Arias, A. M. (2018). *Aplicación de estrategias tutoriales para desarrollar la autoestima en los estudiantes del segundo grado de secundaria en una institución educativa*.
- Sanz, R. (2019). *Tutoría y Atención personal al estudiante en la Universidad, Madrid*:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2092152&pid=S1405-1435201200010000900024&lng=es
- Tarrido, A., & Puigardeu, O. (2018). *La tutoría y el tutor: Estrategias para su práctica*. España: Horsori.
- Tejeda, M. (2019). *La tutoría académica en el proceso de formación docente. Revista Redalyc.com. Universidad de Zulia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483042.pdf>
- Vaccari De Los Rios, L. T. (2018). *Las tutorías en educación secundaria*.

- Vargas. (2021). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Multidisciplinar*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558>
- Yañez, L. (2017). Compromiso organizacional y clima institucional en la escuela de Carabaylo. Lima, Perú.
- Yurén, T. (2015). Ethos y autoformación en los dispositivos de formación de docentes
- Zans, A. (2017). el desempeño laboral y su efecto en el clima organizacional de un centro educativo en Matagalpa. Nicaragua.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSIETENCIA

Título: Talleres de tutoría académica en el clima institucional docente en las instituciones educativas públicas, Cusco, 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	ANÁLISIS DE VARIABLE			Ítems	Escala de medición	Niveles de rango	Metodología
			Variable	Dimensiones	Indicadores				
General.	General.	General.	Variable independiente: Talleres de tutoría académica	X1 Emocional X2 Social X3 Cognitiva	Taller 1: Inteligencia emocional aplicada al trabajo Taller 2: Manejo del estrés laboral Taller 3: Habilidades sociales aplicada al trabajo Taller 4: Comunicación eficaz y líder en el trabajo . Taller 5: Reingeniería cognitiva basado en el pensamiento real positivo. Taller 6: El aprendizaje neurolingüística	No aplica	No aplica	No aplica	Tipo: Aplicada Diseño: Cuasi experimental Población: 100 docentes Muestra: Grupo: experimental: Institución educativa "A" 45 docentes Grupo control: Institución Educativa "B": 55 docentes.
Específicos. ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la imagen institucional de las instituciones educativas? ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Calidad del ambiente de las instituciones educativas? ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Integración organizacional de las instituciones educativas? ¿En qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la vitalidad organizacional de las instituciones educativas?	Determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la imagen institucional de las instituciones educativas Determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Calidad del ambiente de las instituciones educativas Determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Integración organizacional de las instituciones educativas. Determinar en qué medida los talleres de tutoría académica influyen en la Vitalidad organizacional de las instituciones educativas.	La aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir mejorar la imagen institucional de las instituciones educativas. La aplicación de los talleres de tutoría académica va a mejorar la calidad del ambiente de las instituciones educativas La aplicación de talleres de tutoría va a optimizar la Integración organizacional de las instituciones educativas. La aplicación de talleres de tutoría académica va a permitir dar la vitalidad organizacional de las instituciones educativas	Variable dependiente: Clima Organizacional	Y1: Imagen institucional Y2: Calidad del ambiente Y3 Integración organizacional Y4: Vitalidad organizacional	Confianza en el directivo Competencia Estilo de Liderazgo Comunicación virtual Estabilidad Identificación y pertenencia Presión Valorización de la Familia educativa Condiciones de Trabajo Ambiente de Cooperación Comunicación Interna Comunicación General Estrategias para alcanzar metas Grados de innovación en decisiones y planes Rapidez en cambios y oportunidades	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12,13,14,15,16,17 18,19,20,21,22,23,24,25,26 27,28,29,30,31	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Adecuado M. adecuado Poco adecuado	

Anexo 2: MATRIZ OPERACIONAL

Variable independiente: Talleres de tutoría académica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Actividades	Responsables
Proceso planificado y estructurado de aprendizaje, mediante un conjunto de actividades que implica a los participantes y que busca alcanzar una finalidad específica. Es dada en un determinado tiempo y espacio para lograr objetivos específicos (Cano,2019)	Los talleres de tutoría académica, permiten coadyuvar en la mejora de las capacidades y habilidades del personal docente y administrativo en el aspecto emocional, social y cognitivo, para lograr un crecimiento personal y profesional	Emocional	Taller 1: Inteligencia emocional aplicada al trabajo Taller 2: Manejo del estrés laboral	Tesista Docentes
		Social	Taller 3: Habilidades sociales aplicada al trabajo Taller 4: Comunicación eficaz y líder en el trabajo.	
		Cognitiva	Taller 5: Reingeniería cognitiva basado en el pensamiento real positivo. Taller 6: El aprendizaje neurolingüístico	

Variable dependiente: Clima institucional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de calificación	Niveles de rango
Permite promover la relación de los individuos un entorno laboral, por ello se debe considerar una oportunidad competitiva sostenible del potencial humano, siempre y cuando este desarrolle su capacidad de adaptación a una gestión eficaz de	El clima institucional dentro del comportamiento en la organización, se mide a través de: Su imagen institucional, calidad del ambiente, integración organizacional y la vitalidad organizacional	Imagen institucional	Confianza en el directivo Competencia Estilo de Liderazgo Comunicación virtual	1,2, 3,4, 5,6, 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Adecuado M. adecuado Poco adecuado
		Calidad del ambiente	Estabilidad Identificación y pertenencia Presión Valorización de la Familia Condiciones de Trabajo	8,9, 10, 11,12, 13, 14 15, 16 17		
		Integración organizacional	Ambiente de Cooperación Comunicación Interna Comunicación General	18,19,20 21,22,23 24,25,26		
		Vitalidad organizacional	Estrategias para alcanzar metas Grados de innovación en decisiones y planes Rapidez en cambios y oportunidades	27,28 29,30 31, 32,33		

pertenencia, colaboración, inclusión e iniciativa propia de los profesores y administrativos. (Berthoud & López, 2018).						
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: CUESTIONARIO

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la influencia de los talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco 2022. Por lo que agradezco anticipadamente por el apoyo brindado, marcando con un aspa la respuesta con la que usted está de acuerdo, No existen respuestas malas o buenas.

ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Variable 2: Clima Institucional						
Dimensión 1: Imagen Institucional						
1	En su entorno laboral encuentra una comunicación asertiva con su superior.					
2	Las decisiones o las órdenes dadas son justas según su criterio.					
3	Se promueve la comunicación armoniosa y asertiva por sus superiores.					
4	Encuentra apoyo y seguridad para el desarrollo de sus diligencias en sus superiores.					
5	Le brindan y promueven el uso de las herramientas necesarias para optimar su trabajo.					
6	Recibe el apoyo necesario y oportuno de su superior para ejercer su desempeño profesional.					
7	Examina que el trabajo que ejecuta su superior para manejar conflictos es adecuado					
Dimensión 2: Calidad del ambiente						
8	Se aprecia satisfacción con su entorno de trabajo.					
9	Su centro laboral es flexible y se acoge a los cambios actuales.					
10	Se promueve ensayos y cambios permanentes para la mejora de su centro laboral.					
11	Se admiten iniciativas para plantear estrategias de solución frente a problemas institucionales.					
12	Se promueve innovación virtual en su institución.					
13	Las decisiones para la mejora se toman con la jerarquía en el que deben recibir.					
14	Su trabajo docente es valorado en su colegio.					
15	Coopera y es parte para el desarrollo de un buen clima laboral.					

16	Se crean espacios para producir innovaciones pedagógicas su institución.					
17	Presenta dificultades frente a la innovación tecnológica en su colegio.					
Dimensión 3: Integración Organizacional						
18	Existe una comunicación armoniosa y sincera con sus colegas de trabajo.					
19	La habilidad comunicativa es asertiva entre los profesores y padres de familia.					
20	Promueve y realiza los trabajos en grupo con sus compañeros de trabajo de su institución.					
21	Propicia permanentemente un buen clima institucional en sus jornadas laborales.					
22	Encuentra cooperación oportuna de parte de su director.					
23	Encuentra cooperación activa de parte de sus colegas de trabajo.					
24	Toma decisiones en su colegio sin consultar con su líder pedagógico.					
25	Se identifica y coopera para conseguir los objetivos y las metas de su institución					
26	Se ejecutan reuniones presenciales y/o virtuales en su institución para la equiparar los puntos de vista.					
Dimensión 4: Vitalidad Organizacional						
27	Motiva el compromiso para mejorar los aprendizajes de sus educandos.					
28	Le dan las herramientas necesarias para optimizar su desempeño laboral.					
29	Investiga innovar la práctica pedagógica en su institución.					
30	La innovación en el recurso tecnológico es uno de los objetivos de su institución.					
31	Se siente satisfecho y orgulloso de trabajar en su institución.					
32	Contribuye con el perfeccionamiento de calidad para el desarrollo de su colegio.					
33	Su líder pedagógico le muestra oportunidades de crecimiento profesional.					

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Validador 1:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ROSELL MUJICA YOVANA ELIDA

DNI: 23864235

Especialidad del validador: EDUCACIÓN PRIMARIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROSELL MUJICA, YOVANA ELIDA DNI 23864235	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 10/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Validador 2:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir**
[] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mendoza Torren Luz Marlene

DNI: 23862651

Especialidad del validador: Docente de Matemática y FísicaCoordinadora de Tutoría

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg Luz Marlene Mendoza Torren
DNI 23862651
Coordinadora de TOE - TM

Firma del Experto Informante

MENDOZA TORREN, LUZ MARLENE DNI 23862651	MAGISTER EN ENSEÑANZA DE LA MATEMATICA Fecha de diploma: 17/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
MENDOZA TORREN, LUZ MARLENE DNI 23862651	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Validador 3:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ÑAHUI HUILLCA SATURNINO

DNI: 23808333

Especialidad del validador: EDUCACIÓN SECUNDARIA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ÑAHUI HUILLCA, SATURNINO DNI 23808333	MAESTRO EN PLANIFICACION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/11/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
←		
→		

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba del t de estudent

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias				
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
Variable:	0.337	0.563	7.656	80	0.000	0.710	0.093
<u>Clima Institucional</u>			7.637	78.153	0.000	0.710	0.093



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023 "SAN LUIS GONZAGA"

CALLE ARICA N° 77 - SAN JERÓNIMO

TALLERES DE TUTORIA ACADÉMICA CON DOCENTES "A VECES, LO MÁS PRODUCTIVO QUE PUEDES HACER ES RELAJARTE." MARK BLACK

RESPONSABLE: COORDINADORA DE TUTORIA SONIA CHOQUETINCO MAMANI

<i>Nombre Del taller</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora</i>	<i>Participantes</i>	
MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL	C/19/10/2022	12:30 am - 13:30 pm	Directivos, docentes del nivel Inicial, Primaria, Secundaria y administrativos I.E. San Luis Gonzaga	
<i>Lugar</i>	<i>Responsable</i>	<i>Tiempo</i>		
AUDITORIO DE LA I.E.	Coordinadora de Tutoría y Convivencia escolar y Psicólogo de la Institución Educativa.	2 horas, pedagógicas		
PROPÓSITO: FORTALECERNOS NUESTRO BIENESTAR PERSONAL, ADQUIRIENDO HERRAMIENTAS PARA AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL.				
<i>Actividad</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Desarrollo</i>	<i>Responsables</i>	<i>Tiempo</i>
Inicio	Presentación	Bienvenida a los docentes en el tercer taller Presentación del taller y el propósito Normas del taller	Coordinadora de tutoría Sonia	3 min.
	Dinámica grupal	➤ Iniciamos el taller presentando la dinámica.	Pg. Damián	5 min.



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023 "SAN LUIS GONZAGA"
CALLE ARICA N° 77 - SAN JERÓNIMO

			Pg. Damián	
Desarrollo del tema	Reflexionamos de manera individual	<ul style="list-style-type: none">• Para iniciar el taller presentaremos un video donde se muestra el estrés y su impacto perjudicial en el cerebro.• Pondremos en práctica ejercicios de bio regulación para realizar un diagnóstico situacional.• Aprenderemos como se genera el estrés en nuestra vida cotidiana, junto a los tipos de estrés (bueno y malo) y su reacción conductual en el trabajo.• Aprenderemos a identificar síntomas físicos y emocionales del estrés.• Posterior a ello trabajaremos herramientas de afrontamiento al estrés	7min.	12min
				8min
				8min



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023 "SAN LUIS GONZAGA"
 CALLE ARICA N° 77 – SAN JERÓNIMO

**“NO PODEMOS RESOLVER NUESTROS PROBLEMAS CON EL MISMO PENSAMIENTO QUE
 UTILIZAMOS CUANDO LO CREAMOS” ALBERT EISTEN**

RESPONSABLE: COORDINADORA SONIA CHOQUETINCO MAMANI

<i>Nombre Del taller</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora</i>	<i>Participantes</i>
INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA A MI LABOR PEDAGOGICA	C/12/10/2022	9:30 am - 10:30 pm	Directivos, docentes del nivel Inicial, Primaria, Secundaria y administrativos I.E. San Luis Gonzaga
<i>Lugar</i>	<i>Responsable</i>		<i>Tiempo</i>
AUDITORIO DE LA I.E.	Coordinadora de Tutoría y Convivencia escolar y Psicólogo de la Institución Educativa.		2 horas, pedagógicas

**PROPÓSITO: FORTALECEMOS LA CAPACIDAD DE IDENTIFICAR SENTIMIENTOS PROPIOS Y
 AJENOS, EN NUESTRO ACTUAR DIARIO.**

<i>Actividad</i>	<i>Estrategia</i>	<i>Desarrollo</i>	<i>Responsables</i>	<i>Tiempo</i>
Inicio	Presentación	Bienvenida a los docentes en la semana de gestión, Iniciamos el trabajo del agradeciendo a Dios Presentación del taller y el propósito Normas del taller Presentación del psicólogo	Sonia Marielena Sonia Sub directora	3 min.
	Dinámica gruppal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciamos el taller presentando la dinámica. ➤ ¿Cómo me siento hoy? ➤ ¿Qué reflexión me deja la dinámica? 	Pg. Damían	5 min.



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023 "SAN LUIS GONZAGA"

CALLE ARICA N° 77 – SAN JERÓNIMO

Desarrollo del tema	Reflexionamos de manera individual	<p>➤ Observamos el video de reflexión y respondemos:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ ¿Cómo me sentí con el video?➤ ¿Cuál es la reflexión personal que me deja este video? <p>El video nos permita conocer que son las emociones, posterior a ello conoceremos las propiedades más importantes de las emociones.</p> <p>En adelante se trabajarán las habilidades de la inteligencia emocional (autoconocimiento, auto regulación, motivación, empatía, habilidades sociales),</p> <p>Para el autoconocimiento reflexionaremos sobre las características principales de cada uno bajo la perspectiva de nuestros compañeros de trabajo.</p> <p>Continuamos con la activación de la alegría bajo el contacto físico, Para desarrollar las estrategias de autocontrol buscaremos generar el enojo situacional, respiración diafragmática.</p> <p>Para fortalecer nuestras habilidades sociales desarrollaremos la dinámica del niño autista y la clínica del rumor.</p> <p>Para fortalecer la empatía buscaremos desarrollar la nobleza interna de cada docente.</p>	Pg. Damián	10min.
			Pg. Damián	12min
				8min
				12min



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023 "SAN LUIS GONZAGA"
CALLE ARICA N° 77 - SAN JERÓNIMO

		<p>Para desarrollar la motivación nos basaremos del auto diálogo guiado del mind fullness.</p>		
Cierre		<p>Utilizaremos las siguientes estrategias de retroalimentación: Con ayuda de una cartilla individual responderán a las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Para qué me sirvió lo que aprendí hoy?• ¿Qué estrategia me ayuda a controlar mis emociones?• ¿Qué estrategias puedo utilizar para controlar mi enojo?• ¿Cuál es mi compromiso?• Recuerdo una foto grupal	<p>Sonia y Karol escriben en sus tarjetas sus compromisos</p>	<p>10 min.</p>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN AGR. CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023
SAN LUIS GONZAGA SAN JERÓNIMO
Lc. Sonia Chequevallos
COORDINADORA DE TUTORIA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN AGR. CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51023
SAN LUIS GONZAGA SAN JERÓNIMO
Lc. Sonia Chequevallos
COORDINADORA DE TUTORIA



Lima, 1 de diciembre de 2022

Carta P. 1515-2022-UCV-EPG-SP

Mtr.
RENE VITORINO DURAN
DIRECTOR
INSTITUCIÓN SAN LUIS GONZAGA

De mi mayor consideración:


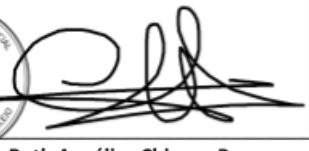
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHOQUETINCO MAMANI SONIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 23921261 y código de matrícula N° 7002732211; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de las instituciones educativas publicas Cusco,2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Mtr. Rene Vitorino Duran
DIRECTOR GENERAL







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Talleres de tutoría académica en el clima institucional docente de las instituciones educativas públicas, Cusco, 2022", cuyo autor es CHOQUETINCO MAMANI SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 27-12-2022 01:02:52

Código documento Trilce: TRI - 0495875